Z B I Ó R

UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

Rok VII   Warszawa, dn. 24 września 1949 r.   Nr 5

TREŚĆ:

5.

OBWIESZCZENIE
MINISTERSTWA PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 12 sierpnia 1949 r.

o wniosku w sprawie nadania mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnym przemyśle młynarskim.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej obwieszcza, że Związek Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Młynarskiego zgłosił na podstawie art. 21 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz.U.R.P. Nr. 31, poz. 242) oraz rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1937 r. (Dz.U.R.P. pr. 40, poz. 316) wniosek o nadanie mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnym przemyśle młynarskim, zawartemu w dniu 17 maja 1949 r.

a) po stronie pracowników przez Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego,

b) po stronie pracodawców przez Związek Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Młynarskiego.

Tekst układu podany jest w załączniku.

Przeciwko nadaniu powyższemu układowi mocy powszechnie obowiązującej można wnieść sprzeciw do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej za pośrednictwem Inspektora Pracy I Okręgu (Warszawa, Plac Dąbrowskiego 1), w ciągu 14 dni od daty ogłoszenia niniejszego obwieszczenia.

1 załącznik.

Zastępca Dyrektora Departamentu Płac
(—) *Mgr Ryszard Grzymkowski*

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

zawarty między Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego mającym siedzibę w Łodzi, Al. Kościuszki 32, reprezentującym pracowników, zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach zrzeszonych w Związku Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Młynarskiego z jednej strony i Związkiem Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Młynarskiego z siedzibą w Warszawie, ul. Flory 3, reprezentującym użytkowników młynów z drugiej strony.

Rozdział I.

Cel, zasięg i czas trwania układu.

Art. 1.

1. Układ niniejszy obejmuje teren całego kraju.
   a) ustala warunki pracy i płacy pracowników fizycznych i umysłowych, zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach, zrzeszonych w Związku Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Młynarskiego w Warszawie,
   b) określa wzajemne zobowiązania uczestników podpisujących układ,
   c) reguluje stosunki pomiędzy Związkiem a Zrzeszeniami.

2. Przez użyte w układzie określenie „Pracodawca" należy rozumieć zarówno osoby fizyczne jak i prawne, samoistne prowadzące przedsiębiorstwa, przez „Związek" — właściwe organa Związku Zawodowego.

Art. 2 .

1. Układ niniejszy obowiązuje we wszystkich zakładach pracy, objętych organizacjami, których uczestnicy układ ten podpisują i dotyczy wszystkich zatrudnionych w tych zakładach pracowników fizycznych i umysłowych.
2. Układ niniejszy zostaje zawarty na czas od 1 kwietnia 1949 r. do 31 grudnia 1949 r.
3. Układ niniejszy lub poszczególne jego postanowienia, mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron na 3 miesiące z góry.
   Wypowiedzenie winno być dokonane listem poleconym najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia.
4. W piśmie zawierającym wypowiedzenie, uczestnik wypowiadający określi czy wypowiedzenie dotyczy całego układu, czy poszczególnych jego postanowień.
5. W przypadku całkowitego lub częściowego wypowiedzenia układu uczestnicy przystąpią niezwłocznie do zawarcia układu w całości lub tej części, której wypowiedzenie dotyczyło.
6. Jeżeli pertraktacje, prowadzone między stronami w okresie wypowiedzenia nie doprowadzą do podpisania nowego układu lub jego części, wzamian części wypowiedzianej, układ dotychczasowy w całości lub odpowiedniej części obowiązuje nadal, nie dłużej jednak, aniżeli przez czas 1 miesiąca od chwili, kiedy okres wywiedzenia poprzedniego układu zakończył się.

R o z d z i a ł II.

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników.

Art. 3.

1. Przyjmowanie do pracy i zwalnianie pracowników należy do pracodawcy po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z Radą Zakładową lub Delegatem zgodnie

z dekretem o Radach Zakładowych. Nie dotyczy to osób na stanowisku dyrektora (kierownika) zakładu pracy i jego zastępcy.

2. W przypadku nie osiągnięcia uzgodnienia przy przyjmowaniu i zwalnianiu pracowników z Radą Zakładową lub Delegatem spór zostanie przekazany do ostatecznego rozstrzygnięcia Komisji Pojednawczo - Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.

3. Przy przyjmowaniu nowych pracowników winien pracodawca wraz z Radą Zakładową lub Delegatem dać pierwszeństwo przy równych kwalifikacjach członkom Związku Zawodowego, zdemobilizowanym wojskowym, członkom rodzin zmobilizowanych, uczestnikom walk o wolność narodów ujarzmionych, osieroconym członkom ich rodzin, repatriantom oraz utrzymującym liczną rodzinę.

Art. 4.

1. Pracownik, będący członkiem Zarządu Związku lub powołany przez Związek do pełnienia zadań państwowych lub społecznych, może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn lub z winy pracownika w każdym przypadku za uprzednią zgodą Związku. W razie nie uzgodnienia sprawa ulega przekazaniu do Komisji Pojednawczo - Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.

2. Umowa o pracę nie może być przez pracodawcę wypowiedziana, ani rozwiązana z powodu powołania pracownika do wykonania powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego, w ramach Powszchnej Organizacji „Służba Polsce“, jak również w okresie między powołaniem, a wykonaniem tego obowiązku.

Rozdział III.

Płaca.

Art. 5.

1. Płace pracowników fizycznych oparte są na następujących systemach płac:
   a) akord,

b) dniówka względnie stawka godzinowa,

c) dniówka z premią.

Przy każdym z tych systemów stosowane mogą być premie określone odrębnymi regulaminami, uzgodnionymi z Zarządem Głównym Związku.

2. Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagradzania.

3. System płac, tabele płac, tabele zaszeregowania z wyjaśnieniami, dotyczącymi sposobu zaszeregowania, sposobu obliczania płacy akordowej, określenie norm pracy oraz regulaminy premiowania podane są w załącznikach do niniejszego układu, stanowiących jego integralną część.

4. Ustalanie norm w dostosowaniu do warunków istniejących w danym zakładzie pracy winno być dokonane wspólnie przez pracodawcę i Radę Zakładową lub Delegata, przy czym porozumienie takie musi być zatwierdzone przez terenowo właściwe Zrzeszenie oraz Oddział Związku Zawodowego i przesłane w oryginale do Zarządu Głównego Związku Zawodowego i Związku Zrzeszeń.

Art. 6.

1. Wypłata wynagrodzenia winna być dokonywana w czasie oznaczonym w regulaminie pracy:

a) dla pracowników fizycznych przynajmniej raz na tydzień,

b) dla pracowników umysłowych przynajmniej raz na miesiąc.

2. Jeżeli wypłata wynagrodzenia przypada na niedzielę, lub ustawowe święto należy ją przełożyć na poprzedzający dzień powszedni.

3. Wynagrodzenie winno być wypisane wyraźnie na karcie (kopercie) zarobkowej. Ilość dniówek względnie godzin płatnych na dniówki lub w akordzie, jako też wynagrodzenie dniówkowe, akordowe i premiowe należy podać na tej karcie oddzielnie.

4. Wypłata winna być dokonana w dniach wypłaty, ustalonych dla danego zakładu pracy lub branży w taki sposób, by została zakończona najpóźniej w ciągu 1 godziny od chwili zakończenia pracy w dniu wypłaty.

Art. 7.

Przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę winna być przestrzegana zasada równej płacy za równą pracę w stosunku do wszystkich pracowników nie wyłączając kobiet i młodzieży. Jako podstawę do obliczania wynagrodzenia należy przyjmować faktycznie wykonywaną funkcję i wydajność pracy, a nie wiek, płeć lub formalne dowody kwalifikacyjne.

Art. 8.

W przypadku stosowania wynagrodzenia akordowego, pracodawca winien podać pracownikowi na piśmie przed przystąpieniem pracownika do każdej pracy w akordzie wysokości należnego mu wynagrodzenia za daną pracę w sposób jasny i nie wzbudzający wątpliwości.

Art. 9.

Pracownicy fizyczni, pracujący na akord, którzy z przyczyn od nich niezależnych nie osiągnęli zarobku odpowiadającego stawce dniówkowej, względnie godzinowej, otrzymują zapłatę dniówkową, względnie godzinową wg kategorii, wynikającej z osobistego zaszeregowania.

Art. 10.

Za czas stracony w zakładzie pracy z powodu postoju niezależnego od pracownika, winien on otrzymać zapłatę dniówkową, względnie godzinową wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym, o ile dodatek taki istnieje.

Art. 11.

1. Za normalną pracę nocną przysługuje dodatek nocny, wynoszący za każdą przepracowaną w nocy godzinę 10% stawki godzinowej wynagrodzenia, wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.
2. Za normalną pracę nocną uważa się zmianę obejmującą czas pomiędzy godz. 22-gą i godz. 6-tą.
3. Za pracę w niedziele i święta uważa się czas od godziny 6-tej dnia świątecznego do 6-ej następnego po nim dnia roboczego.

Art. 12.

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki: 50% za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych, 100% za pracę w trzeciej i następnych godzinach nadliczbowych oraz za pracę nadliczbową w godzinach nocnych.
2. Za podstawę obliczania dodatku za godziny nadliczbowe przyjmuje się stawkę godzinową, wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym, jeżeli w zakładzie pracy dodatek taki istnieje.
3. Przy nocnej pracy w godzinach nadliczbowych dodatki powyższe oblicza się od wynagrodzenia, podanego w Art. 11 układu.

Art. 13.

Za każdą godzinę pracy w niedziele i święta ustawowe przysługuje dodatek w wysokości 100% godzinowej stawki, wynikającej z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym, jeżeli w zakładzie pracy dodatek taki istnieje.

Art. 14.

Zarobek za godziny nadliczbowe oraz podwyżki powyższe dla pracowników płatnych miesięcznie winny być obliczane przy założeniu, że miesiąc ma 200 godzin roboczych t.zn., że aby otrzymać zarobek godzinowy, należy zarobek miesięczny podzielić przez 200.

Art. 15.

1. Pracownikowi w razie podróży służbowej lub delegacji służbowej (zlecenie przez zakład pracy czasowego pełnienia czynności poza miejscowością stałego miejsca pracy) należą się diety oraz zwrot kosztów przejazdów i noclegów wg powszechnie obowiązujących przepisów w przemyśle państwowym.
2. Pracownik fizyczny delegowany do pracy poza stałe miejsce zatrudnienia:
   a) przebywający do 12 godzin otrzymuje 1/2 diety,
   b) przebywający ponad 12 godzin otrzymuje całą dietę oraz wynagrodzenie za godz. nadliczbowe, w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych.
3. Ponadto pracownicy delegowani na okres czasu, przekraczający 1 miesiąc, mają prawo do zwrotu kosztów

przejazdu do stałego miejsca pracy i z powrotem 1 raz w miesiącu oraz do otrzymania bezpłatnego urlopu w wymiarze 1 dnia za każdy przepracowany w delegacji miesiąc.

Zaopatrzenie dodatkowe.

Art. 16.

Pracodawca zwraca pracownikowi poniesione opłaty szkolne za jego dzieci, uczęszczające do szkół prywatnych na podstawie pokwitowań, wystawionych przez kierownictwo szkoły, o ile na danym terenie brak jest szkół państwowych lub brak jest miejsca w szkole państwowej. Konieczność umieszczenia dziecka w szkole prywatnej musi być umotywowana zaświadczeniem szkoły państwowej, stwierdzającej niemożność przyjęcia.

Art. 17.

1. Pracodawca winien ułatwić pracownikowi dokształcanie się poza pracą w wykonanym przez niego zawodzie
2. Pracodawca zwraca kształcącym się pracownikom młodocianym ponoszone przez nich opłaty szkolne wg tych samych zasad, jak dla dzieci pracowników.

Art. 18.

1. Pracodawca obowiązany jest wydać każdemu pracownikowi bezpłatny deputat węglowy w wysokości:
   a) dla utrzymujących rodzinę 2 tony rocznie,
   b) dla samotnych 0,8 tony rocznie.
2. Deputat węglowy otrzymują pracownicy tych branż, dla których przewidziany jest on układami dla przemysłu państwowego.
3. W przypadku niemożności wydania deputatu węglowego wg pkt. 1 pracodawca wypłaca ekwiwalent gotówkowy licząc po 4.000 zł za tonę. Ekwiwalent pieniężny pracownik otrzymuje w stosunku miesięcznym.
4. Termin wydania deputatu węglowego ustala pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową (Delegatem).

Czas pracy.

Art. 19.

1. Normalny czas pracy wszystkich pracowników zatrudnionych na mocy umowy w przedsiębiorstwach handlo-

wych oraz innych zakładach pracy, wynosi najwyżej 8 godzin na dobę, w sobotę 6 godzin i nie może przekraczać 46 godz. na tydzień. Wszelkie dalsze dodatkowe godziny pracy opłacane są jako godziny nadliczbowe wg przepisów Art. 12.

2. Dniami wypoczynkowymi i wolnymi od pracy są niedziele i ustawowe dni świąteczne.
3. Do czasu pracy młodocianych wlicza się godziny nauki zawodowej lub dokształcającej w szkole dla młodocianych pracowników, uczniów, terminatorów i praktykantów w liczbie 18 godzin tygodniowo, niezależnie od tego, czy nauka odbywa się w szkole w godzinach pracy młodocianego, czy też poza godzinami.
4. Zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracowników młodocianych jest niedozwolone.

Art. 20.

1. Czas rozpoczęcia i ukończenia pracy oraz przerwy wypoczynkowe ustalone będą przez pracodawcę w porozumieniu z Radą Zakładową lub Delegatem.
2. Przerwy w pracy na skutek warunków szczególnie szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia, opłacane są przez pracodawcę jak za normalny czas pracy.

Art. 21.

Przedłużenie czasu pracy lub prowadzenie pracy w niedzielę lub dzień świąteczny, niezależnie od uzyskania zezwoleń właściwych władz, winno być uzgodnione z Radą Zakładową lub Delegatem. W przypadku konieczności przedłużenia czasu pracy na okres dłuższy niż 4 dni, wymagana jest ponadto uprzednia zgoda Związku.

Art. 22.

W zakładach pracy lub ich oddziałach o ruchu ciągłym pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową ustali schemat i wykaz imienny pracowników, wg którego dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie pracownik winien co trzecią niedzielę mieć wolną od pracy.

Miejsce pracy, narzędzia i ubrania robocze.

Art. 23.

1. Pracodawca, przyjmując pracownika, obowiązany jest wskazać miejsce pracy oraz przydzielić narzędzia pracy.

2. Narzędzia wymagające naprawy wskutek normalnego zużycia, naprawia się na koszt zakładu pracy. Narzędzia które przez normalne właściwe używanie stały się nieużyteczne, zamienia się na nowe za zwrotem zniszczonych.

Art. 24.

Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy i winien zwrócić koszty tych przedmiotów, jeżeli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy, lub niedbalstwa. Koszt tych narzędzi ustala pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową (Delegatem), biorąc pod uwagę czas użytkowania i stopień zużycia narzędzi lub ubrania.

Art. 25.

Pracodawca obowiązany jest do wskazania pracownikowi miejsca na przechowanie garderoby osobistej, ubrania roboczego, ochronnego lub narzędzi pracy, należycie zabezpieczonego przed kradzieżą i zniszczeniem.

Art. 26.

Jeżeli pracownik został przyjęty z własnymi narzędziami pracy, należy mu się wynagrodzenie za ich zużycie w wysokości ustalonej przez pracodawcę i Radę Zakładową lub Delegata odpowiadającej cenom rynkowym.

Rozdział IV.

Akcja socjalna, kulturalna i oświatowa.

Wczasy pracownicze.

Art. 27.

1. Celem podniesienia warunków materialnych, zdrowotnych i kulturalnych ogółu pracowników, zatrudnionych w przedsiębiorstwach podległych Zrzeszeniom prywatnego przemysłu oraz członków ich rodzin — wprowadza się obowiązek świadczenia pracodawcy na rzecz Akcji Socjalnej.

2. Wysokość świadczeń pracodawcy na powyższe cele dla zakładów pracy objętych niniejszym układem, ustala się na 8% od sum wypłacanych pracownikom zarobków brutto od 1.IV. 1949 r. do dnia 31.XII. 1949 r.

Art. 28.

1. Pracodawcy obowiązani są uiszczać opłaty wymienione w Art. 27 jednocześnie ze składkami za ubezpieczenia społeczne do właściwej instytucji ubezpieczeń społecznych. Wszelkie rozstrzygnięcia co do podstawy wymiaru składek za ubezpieczenie społeczne obowiązują i dla podstawy wymiaru opłat na Akcję Socjalną.
2. Instytucje ubezpieczeń społecznych są władne zaliczać dokonane przez pracodawców opłaty przede wszystkim na Akcję Socjalną, choćby wypłata była zadeklarowana na pokrycie składek ubezpieczeniowych.
3. Pracodawcy wyrażają niniejszym zgodę, aby przypadające od nich opłaty na Akcję Socjalną w razie nieuiszczenia w terminie uległy przymusowemu ściąganiu w tym samym trybie i na tych samych zasadach co i składki za ubezpieczenia społeczne.

Art. 29.

Pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi udającemu się na urlop, lecz nie do domu wczasów, różnicę między ceną normalnego biletu kolejowego w obydwie strony, a ceną takiegoż biletu ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Urlopy.

Art. 30.

1. Pracownicy fizyczni otrzymują płatne urlopy wg następujących zasad:
   a) po roku nieprzerwanej pracy urlop 2 tygodniowy,
   b) po 5 latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie urlop 3 tygodniowy,
   c) po 10 latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie urlop 1 miesięczny,
   d) dla pracowników umysłowych po półrocznej pracy nieprzerwanej 14 dni urlopu, po rocznej pracy w danym zakładzie 1 miesięczny urlop,
   e) dla pracowników młodocianych po półrocznej pracy w danym zakładzie 7 dni urlopu po rocznej pracy w danym zakładzie 14 dni urlopu,
   f) pracownicy fizyczni, którzy z powodu zbyt krótkiego okresu zatrudnienia nie nabyli prawa do

urlopu na podstawie obowiązujących przepisów prawnych, otrzymują w razie zwolnienia z pracy dodatek urlopowy w wysokości 2,7% od sumy wynagrodzenia za czas przepracowany w danym zakładzie pracy.

2. Za dzień urlopowy przy urlopach 7, 14, 21 dniowych uważa się wyłącznie dzień pracy; dni świąteczne podczas urlopu nie są wliczane do czasu urlopu. Przy miesięcznym urlopie liczy się kolejno następujące po sobie dni kalendarzowe poczynając od ostatniego dnia pracy.

3. Pracownik nie może zrzec się prawa do korzystania z urlopu wzamian za wynagrodzenie dodatkowe, wypłacane mu przez pracodawcę a pracodawca obowiązany jest umożliwić pracownikowi wykorzystanie urlopu w danym roku kalendarzowym.

4. Urlopu kuracyjnego (zdrowotnego) nie wolno zaliczać na poczet urlopu wypoczynkowego.

5. Młodociani winni otrzymywać urlopy w miesiącach wakacji szkolnych.

6. Lista urlopowa winna być uzgodniona z Radą Zakładową lub Delegatem.

7. Okres urlopowy nie może być dzielony bez zgody pracownika.

8. Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci nawet, gdyby nie upomniał się o urlop.

9. O ile pracownicy w drodze zwyczajowej uzyskali korzystniejsze warunki urlopowe od przewidzianych w niniejszym układzie, obowiązują one nadal.

10. Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę przed udzieleniem mu nabytego urlopu, powoduje wypłacenie mu odszkodowania za urlop.

11. Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy lub przez pracowników i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliższych trzech miesięcy, nie uważa się za przerwę w umowie o pracę, pozbawiającą prawa do korzystania z urlopu.

12. Pracodawca nie może udzielić pracownikom urlopu w miesiącach marcu i listopadzie chyba, że pracownik zgłosi życzenie skorzystania z urlopu w tych miesiącach.

Art. 31.

Przerwy w zatrudnieniu, spowodowane wykonaniem powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce“ nie powodują ograniczenia uprawnień do urlopu. Przerwy te wlicza się do okresu pracy, uzasadniającego prawo do urlopu.

Art. 32.

Za przerwy w pracy nie uważa się nieobecności pracownika podczas okupacji na skutek:

1) zarządzenia władz niemieckich,
2) przebywania w obozie koncentracyjnym lub w więzieniu z przyczyn ideowych,
3) udziału w walkach partyzancko-wyzwoleńczych,
4) służby w wojsku polskim, lub armii sojuszniczej,
5) przesiedlenia, wysiedlenia oraz wywiezienia przymusowego na roboty,
6) pobytu w niewoli.

Art. 33.

Wynagrodzenie za dzień urlopowy oblicza się przez podzielenie rzeczywistego zarobku pracownika fizycznego z ostatnich trzech miesięcy kalendarzowych przez ilość dni przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych.

Art. 34.

Repatriantom i reemigrantom, dawniej stale zamieszkałym poza granicami Polski, dolicza się do obecnej podstawy obliczania urlopu udokumentowany czas, przepracowany za granicą, jeżeli po powrocie do kraju zgłosili się do pracy w tym samym zawodzie.

Art. 35.

W razie powołania do czynnej służby wojskowej przysługuje pracownikowi, który przepracował w zakładzie pracy przynajmniej 6 miesięcy, odprawa w wysokości 2-tygodniowego wynagrodzenia, a po przepracowaniu w zakładzie 1 roku — odprawa w wysokości — 1-miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego wg zasad, stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Art. 36.

Pracownik po odbyciu obowiązkowej służby wojskowej winien być przyjęty do pracy w przedsiębiorstwie, z którego zo-

stał powołany do wojska na równorzędne stanowisko i warunki w stosunku do tych, jakie miał przed powołaniem do wojska, chyba że nie stawił się do pracy bez ważnych powodów w ciągu 2 tygodni od chwili zwolnienia go ze służby wojskowej.

Art. 37.

Pracownicy, wykonujący powszechny obowiązek przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce“ w zakresie wykonania pracy dorywczej, której czas nie przekracza 3 dni w ciągu miesiąca, zachowują prawo do wynagrodzenia od pracodawcy w wysokości obliczonej jak za czas urlopu.

Urlopy okolicznościowe.

Art. 38.

Pracownicy otrzymują urlopy okolicznościowe płatne wg zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, w szczególności w następujących przypadkach:

a) własnego ślubu — 2 dni urlopu,
b) urodzenia się dziecka — 2 dni urlopu,
c) pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców — 2 dni urlopu,
d) ślubu dziecka — 1 dzień urlopu,
e) stawiennictwa przed Komisją Wojskową — 1 dzień, a po przedstawieniu świadectwa z wojskowej Komisji Lekarskiej w razie potrzeby — na dalsze dni,
f) w dniach składania egzaminów szkolnych w oparciu o przedłożone zaświadczenia dyrekcji szkół,
g) w innych wypadkach usprawiedliwionych, jak np. klęski żywiołowe (pożar, powódź) po przedstawieniu odpowiednich zaświadczeń. Urlopów okolicznościowych nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.

Ochrona i higiena pracy.

Art. 39.

Pracodawca obowiązany jest urządzić na terenie zakładu pracy punkt sanitarny, obsługiwany na każdą zmianę przynajmniej przez jednego przeszkolonego pracownika lub sanitariusza.

Sanitariusz może w czasie wolnym od pracy w swoim zakresie być zatrudniony przy innej pracy odpowiadającej jego

kwalifikacjom. Punkt sanitarny winien posiadać apteczkę i być zaopatrzony w narzędzia lekarskie i leki niezbędne w niesieniu pomocy w nieszczęśliwych wypadkach przy pracy.

Art. 40.

1. W zakładzie pracy winny znajdować się umywalnie zaopatrzone w wodę bieżącą, ręczniki, mydło lub proszek.
2. Jeżeli umywalnia znajduje się w osobnym pomieszczeniu powinna być ogrzewana w zimnej porze roku.

Art. 41.

1. W każdym zakładzie pracy winna znajdować się czysta bieżąca woda do picia względnie w razie braku tejże, naczynia z przegotowaną wodą oraz pewna ilość kubków i urządzeń do ich płukania.
2. Przy robotach, wykonywanych w wysokiej temperaturze winny być dostarczone pracownikom zamiast wody inne napoje, jak np. kawa zbożowa itp.

Art. 42.

Jeżeli zakład pracy nie posiada własnych urządzeń natryskowych lub łaźni winien wydawać bezpłatne — każdemu pracownikowi raz na tydzień — bilet do łaźni publicznej.

Art. 43.

1. Pracodawca obowiązany jest do bezpłatnego dostarczania ubrań ochronnych i roboczych. Kategorie robotników uprawnionych do otrzymania tej odzieży, normy określające ilość i rodzaj ubrań ochronnych i roboczych oraz czas, na jaki zostaną one wydane, zostaną ustalone w drodze porozumienia między stronami podpisującymi układ w postaci załącznika do niniejszego układu.
2. Ubrania ochronne i robocze pozostają własnością zakładu pracy i winny być zwrócone w przypadku zwolnienia pracownika.

Art. 44.

Pranie i reperacja odzieży ochronnej i roboczej odbywa się na koszt i staraniem pracodawcy. W przypadku niemożności wypełnienia tego warunku przez pracodawcę, zwraca on tytułem kosztów prania i konserwacji poniesionych przez pracownika 450 zł w stosunku kwartalnym.

Art. 45.

Pracownicy w czasie zatrudnienia przy pracach szkodliwych dla zdrowia winni otrzymywać staraniem zakładu pracy bezpłatnie i codziennie mleko lub inne środki odżywcze. Produkty te pracownik winien skonsumować na miejscu. Rodzaje prac szkodliwych dla zdrowia oraz ilość mleka ustalona została w załączniku do niniejszego układu.

Zmiany mogą nastąpić po porozumieniu się stron i zatwierdzeniu przez Inspektora Pracy.

Nadto mają zastosowanie wszelkie instrukcje, dotyczące akcji B.H.P. na tym odcinku opracowane przez Wydział B.H.P., C.R.Z.Z. i obowiązujące w przemyśle państwowym.

Art. 46.

Uprawnienia pracownika i członków jego rodziny w razie choroby, wypadku przy pracy, inwalidztwa, starości i śmierci regulują przepisy ustaw o ubezpieczeniu społecznym.

Art. 47.

Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na leczenie się w zakładowym punkcie sanitarnym będzie wynagradzany na równi z czasem przepracowanym wg stawki dniówkowej lub godzinowej.

Art. 48.

Kobieta w stanie ciąży ma prawo przerwać pracę na okres 12 tygodniowy (ustawowy okres ochronny), z których co najmniej 2 tygodnie powinny przypadać przed, a co najmniej 8 po porodzie, pozostałe zaś 2 tygodnie kobieta może wykorzystać dowolnie bądź bezpośrednio przed obowiązkową 2 tygodniową przerwą przed porodem, bądź po obowiązkowej 8 tygodn. przerwie po porodzie. W okresie przerw obowiązkowych nie wolno kobiety zatrudniać, nawet za jej zgodą.

Art. 49.

Kobieta w stanie ciąży, zatrudniona przy uciążliwej pracy, powinna być, poczynając od szóstego miesiąca ciąży, przesunięta do pracy dogodniejszej z tym, że zarobek jej nie może być niższy od dotychczasowego przeciętnego zarobku z okresu 3 miesięcy. W razie sporu decyzję co do zmiany rodzaju pracy wydaje Inspektorat Pracy.

Art. 50.

1. Umowa o pracę z kobietą, która pracuje co najmniej od 3 miesięcy, nie może być wypowiedziana, ani rozwiązana tak w całym okresie ciąży, jak i w czasie ustawowej 8-mio, 10-cio i 12-to tygodniowej przerwy po porodzie.
2. Rozwiązanie umowy o pracę w okresach przewidzianych w pkt. 1 jest dopuszczalne z ważnych przyczyn, lub z winy pracownicy. Rozwiązanie takie wymaga do swej ważności zgody Rady Zakładowej lub Delegata. W razie sporu strony mogą się odnieść do Komisji Pojednawczo - Rozjemczej, przy właściwym Obwodowym Inspektorze Pracy. W zakładach pracy, w których nie ma Rady Zakładowej lub Delegata rozwiązanie umowy wymaga zgody Obwodowego Inspektora Pracy.
3. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z ważnych przyczyn nie może jednak nastąpić w okresie czterech miesięcy przed porodem, chyba że zakład pracy ulega zupełnej likwidacji.

Art. 51.

Umowa o pracę, która wygasłaby w okresie czterech miesięcy przed porodem, jeżeli zawarta jest na okres ustalony lub na okres wykonania określonej roboty, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Art. 52.

Zabronione jest zatrudnianie kobiet od czwartego miesiąca ciąży oraz kobiet, posiadających dzieci w wieku do 18 miesięcy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz poza stałym miejscem pracy.

Art. 53.

Matkom karmiącym przysługuje prawo korzystania w ciągu godzin pracy z dwóch półgodzinnych lub jednogodzinnej przerwy w pracy, którą wlicza się do godzin pracy.

Art. 54.

W razie śmierci pracownika, niezależnie od świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego, pracodawca obowiązany jest wypłacić rodzinie zmarłego odprawę pośmiertną na warunkach rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i fizycznych.

Art. 55.

Zwalnianie pracowników do prac społecznych.

1. Pracodawca obowiązany jest zwolnić na życzenie Związku pracownika do pełnienia dorywczych społecznych obowiązków na okres nie dłuższy niż 3 dni w stosunku miesięcznym.
   Zwolnienie na dłuższy czas, poza przypadkami uregulowanymi ustawami, wymaga uzgodnienia między pracodawcą a Związkiem.
2. Pracodawca obowiązany jest zwolnić na żądanie Związku pracownika na dłuższy okres czasu na kursy związkowe, lub inne kursy specjalne.
3. Pracownik zwolniony przez pracodawcę dla wypełnienienia państwowych lub społecznych obowiązków otrzymuje w czasie zwolnienia wynagrodzenie obliczone jak przy zapłacie za okres urlopowy. Wynagrodzenie, o którym mowa, należy się pracownikowi tylko wówczas, jeżeli za pełnienie tych obowiązków nie pobiera on żadnej płacy, lub płacę niższą niż jego przeciętne wynagrodzenie w okresie pracy. W tym ostatnim przypadku pracodawca obowiązany jest do wypłacenia mu różnicy pomiędzy wynagrodzeniem przeciętnym, a pobieraną płacą.
4. Pracownik zwolniony przez pracodawcę do pełnienia państwowych lub innych społecznych obowiązków zachowuje prawa pracownicze. Czas pracy w tej służbie wlicza się do czasu pracy w zakładzie.
5. Pracownicy zwolnieni do spełnienia państwowych lub społecznych obowiązków nie mogą sobie rościć z tego tytułu prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedzielę, święta i do diet.

Rozdział V.

Dyscyplina pracy.

Art. 56.

Pracodawca jest obowiązany projekt regulaminu pracy przedstawić do zatwierdzenia Radzie Zakładowej lub Delegatowi i umożliwić pracownikom zapoznanie się z jego treścią. Re-

gulaminy pracy winny być zaopatrzone w podpisy pracodawcy, Rady Zakładowej (Delegata) oraz Obwodowego Inspektora Pracy.

Art. 57.

Pracownik zobowiązany jest do ścisłego przestrzegania regulaminu pracy (Art. 56), a w szczególności do punktualnego rozpoczynania i kończenia pracy, jak również do nie opuszczania pracy bez uprzedniego uzgodniena z pracodawcą. W wypadkach nagłych pracownik powinien zawiadomić pracodawcę lub jego zastępcę o opuszczeniu pracy.

Art. 58.

W przypadkach, gdy praca umowna nie wypełnia pracownikowi całkowicie dnia pracy, pracodawca ma prawo dać mu pracę dodatkową, możliwie odpowiadającą jego kwalifikacjom a w przypadkach wyjątkowych i inną z zagwarantowaniem jego płacy poprzedniej.

Art. 59.

Pracodawca ma prawo nakładania kar zgodnych z regulaminem pracy tylko za zgodą właściwego organu Związku.

Rozdział VI.

Postanowienia końcowe.

Art. 60.

Pracodawca obowiązany jest do zaopatrzenia Rady Zakładowej lub Delegata w egzemplarze niniejszego układu w ilości 1 egz. na 10 zatrudnionych, najmniej jednak 1 egzemplarz.

Art. 61.

Przewidziane niniejszym układem globalne wynagrodzenie pracownika nie może być niższe od pobieranego przez pracownika dotychczas.

Art. 62.

Spory, wynikające ze stosowania niniejszego układu, rozstrzyga właściwy Inspektor Pracy, co nie pozbawia pracowników prawa dochodzenia swych pretensji na drodze sądowej.

Art. 63.

Załączone do niniejszego układu załączniki stanowią jego integralną część i winny być uzgodnione i podpisane przez obie strony zawierające układ.

Art. 64.

Pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi różnicę pomiędzy ceną normalnego biletu z miejsca i do miejsca pracy a ceną takiegoż biletu, ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Art. 65.

We wszystkich sprawach układem niniejszym nie uregulowanych mają zastosowanie przepisy obowiązującego ustawodawstwa pracy.

Rozdział VII.

Postanowienia wyjątkowe.

Art. 66.

Załącznik Nr. 1 — zaszeregowanie i płaca pracowników fizycznych.
„ Nr. 2 — tabela zaszeregowań pracowników fizycznych zatrudnionych w młynach, kaszarniach i elewatorach sektora prywatnego.
„ Nr. 3 — tabela norm odzieży roboczej dla pracowników branży młynarskiej.
„ Nr. 4 — wykaz prac zaliczonych do szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia.
„ Nr. 5 — tabela płac pracowników umysłowych.
„ Nr. 6 — tabela zaszeregowania pracowników umysłowych.
„ Nr. 7 — tabela płac pracowników działów finansowo-księgowych.

Pieczęć okrągła:
Związek Zrzeszeń
Prywatnego Przemysłu
Młynarskiego

Prezes
(—) *Jerzy Wolski*

Czł. Zarządu Związku
(—) *Heryk Tokarski*

V-Dyrektor Związku Zrzeszeń P.P.M
(—) *Adam Zieliński*

Pieczęć okrągła:
Zarząd Główny
Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż.
w Polsce

Przewodniczący
(—) *J. Lisowski*

V-Przewodniczący
(—) Berber M.

ZAŁĄCZNIK nr. 1
do układu zbiorowego pracy
branży młynarskiej.

1. **Zaszeregowanie.**

Każdy z pracowników fizycznych, stosownie do swych kwalifikacji i pełnionych czynności, zostanie zaszeregowany do odpowiedniej grupy zgodnie z wytycznymi, zawartymi w informatorze o kwalifikacjach i zaszeregowaniu pracowników fizycznych, będącym załącznikiem do niniejszego układu (zał. nr. 2).

Zaszeregowanie pracowników przeprowadza kierownictwo zakładu pracy w porozumieniu z Zarządem Oddziału Związku Zawodowego podpisanego pod niniejszym układem.

W przypadku różnicy zdań, spór rozstrzyga Komisja powołana w tym celu przez kierownictwo zakładu pracy i miejscowy Oddział Związku Zawodowego.

2. **Stawki płac.**

Dla poszczególnych grup obowiązują stawki w niżej podanej wysokości:

Grupa	Stawka za godzinę zł
I	42.50
II	45.50
III	50.50
IV	55.50
V	67.50
VI	78.50

3. **Zaszeregowanie i płace uczniów.**

Młodociani zatrudnieni przez zakłady pracy w charakterze uczniów winni być wynagradzani wg następujących zasad:

a) w pierwszym roku nauki 29.50 zł za godzinę pracy,
b) w drugim roku nauki wg stawki godzinowej pracowników fizycznych zaszeregowanych do pierwszej grupy w tabeli płac,
c) w trzecim roku nauki wg stawki godzinowej odpowiadającej wykonywanej pracy.

W zawodach, w których okres nauki lub przyuczenia trwa krócej niż jeden rok, uczniowi przysługuje bezpośrednio po ukończeniu nauki lub przyuczenia, odpowiadająca wykonywanej pracy stawka godzinowa.

Określeniem „uczeń“ objęci są pracownicy, którzy przyjęci zostali do zakładu pracy na podstawie formalnie zawartej umowy o naukę w zawodzie uznanym za rzemiosło.

4. **Regulamin premiowania** pracowników fizycznych i umysłowych w młynach podległych Zrzeszeniu Prywatnego Przemysłu Młynarskiego.

Podstawa premiowania.

Do stawek wynikających z tabeli zaszeregowania dolicza się stały ryczałt premiowy.

Ryczałtem premiowym objęte są następujące grupy pracowników:

I Grupa

a) kierownik (ogólny i techniczny),
b) załoga techniczna (nadmłynarze, młynarze, zmianowi, walcowi).

II Grupa

a) pracownicy siłowni (maszyniści, monterzy, ślusarze, palacze pieców wysokiego ciśnienia, elektromonterzy),
b) pracownicy warsztatowi (stolarze, blacharze, kowale),
c) pozostali pracownicy zatrudnieni w produkcji (smarownicy, pakowacze itd.),
d) magazynierzy i ich zastępcy.

III Grupa

Transportowi.

Wysokość premii dla pracowników uprawnionych do premiowania, zaszeregowanych do wyżej wymienionych grup wynosi:

dla grupy I — 30%
II — 20%
III — 15%

zarobku miesięcznego, wynikającego ze stawki godzinowej. Ryczałt premiowy jest stałym elementem składowym wynagrodzenia pracowników uprawnionych do premiowania.

5. **Dodatek morski i stołeczny.**

Pracownicy fizyczni zatrudnieni w zakładach pracy, znajdujących się na obszarze miasta stołecznego Warszawy otrzymują dodatek stołeczny wg poniższej tabeli:

Grupa	Stawka za godzinę zł
I	1.30
II	1.40
III	1.60
IV	1.80
V	2.40
VI	3.—

Pracownicy fizyczni zatrudnieni w zakładach pracy, znajdujących się na obszarze miasta: Gdańska, Gdyni, Elbląga, Sopot, Szczecina oraz powiatów: gdańskiego, morskiego, elbląskiego, szczecińskiego, wolińskiego, otrzymują dodatek morski wg poniższej tabeli:

Grupa	Stawka za godzinę zł
I	2.10
II	2.40
III	2.80
IV	3.20
V	4.—
VI	5.—

Dodatku stołecznego i morskiego nie wlicza się do podstaw wymiaru jakichkolwiek ruchomych składników płac t.zn. nie uwzględnia się ich ani przy obliczaniu stawki akordowej i premii, ani przy obliczaniu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w nocy, w niedziele i święta. Dodatki te stanowią samoistną część wynagrodzenia pracownika fizycznego i wypłacane są za taką ilość godzin, jaką faktycznie w ciągu miesiąca przepracował.

Pieczęć okrągła:

Związek Zrzeszeń
Prywatnego Przemysłu
Młynarskiego

Prezes
(—) *Jerzy Wolski*

Czł. Zarządu Związku
(—) *Henryk Tokarski*

V-Dyrektor Związku Zrzeszeń P.P.M.
(—) *Adam Zieliński*

Pieczęć okrągła:
Zarząd Główny
Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż.
w Polsce

Przewodniczący
(—) *J. Lisowski*
V-Przewodniczący
(—) *Berber M.*

ZAŁĄCZNIK nr. 2
do układu zbiorowego pracy
branży młynarskiej.

TABELA

zaszeregowań pracowników fizycznych zatrudnionych w młynach, kaszarniach i elewatorach sektora prywatnego.

Grupa uposażenia	Czynności, zawody i kwalifikacje
I	Pracownicy nie posiadający żadnych kwalifikacji, wykonujący najprostsze czynności: 1) robotnicy niewykwalifikowani przy pracach lżejszych, 2) sprzątaczki, 3) gońcy.
II	Pracownicy niewykwalifikowani, wykonujący czynności zwykłe, w warunkach utrudnionych, wymagające pewnej wprawy po krótkim okresie pracy: 1) woźni, 2) pracownicy przy pilnowaniu i dozorowaniu, 3) konwojenci przy rozwożeniu towaru, 4) porządkowi, podwórzowi.
III	Pracownicy wykwalifikowani, wykonujący czynności w warunkach utrudnionych, wymagające samodzielności zawodowej. Pracownicy przyuczeni w okresie do 6 miesięcy, lub po ukończeniu kursu zawodowego, posiadający wprawę, doświadczenie i zręczność: 1) robotnicy ciężko pracujący, zatrudnieni w transporcie, magazynach i przy produkcji, 2) szwaczki, sanitariusze, 3) palacze centralnego ogrzewania pieców niskiego ciśnienia, 4) konserwator linii niskiego i średniego napięcia, 5) pakarze, rampowi, woźnice, stajenni, 6) obsługa śrutownika, 7) robotnicy do załadowania i wyładowania, 8) niewykwalifikowana pomoc fachowa i techn.

IV Pracownicy wykwalifikowani, wykonujący czynności zawodowe, wymagające pełnej samodzielności.pracownicy fachowi, posiadający szkołę zawodową, lub równorzędne kursy przysposobienia przemysłowego.

V Pracownicy wykwalifikowani, wykonujący czynności zawodowe, wymagające pełnej samodzielności. Pracownicy fachowi, posiadający szkołę zawodową, lub równorzędne kursy przysposobienia przemysłowego:

1) pracownicy - rzemieślnicy, pracujący na nieskomplikowanych maszynach, z umiejętnością władania prostymi narzędziami i ich naprawy,
2) wykwalifikowana pomoc fachowa i techniczna,
3) palacze pieców wysokiego ciśnienia,
4) robotnicy przyuczeni i zatrudnieni w produkcji,
5) pomocnicy magazyniera.

VI Pracownicy o pełnych kwalifikacjach zawodowych z fachowym przygotowaniem, wykonujący samodzielnie czynności z pełną odpowiedzialnością:

1) rzemieślnicy - czeladnicy:
   a) młynarze, zmianowi, remontowi, walcowi,
   b) maszyniści silnikowi,
   c) stolarze, ślusarze, kowale, blacharze, murarze, monterzy, instalatorzy itp.,
   d) starsi palacze pieców wysokiego ciśnienia,
   e) młodsi konserwatorzy suszarni,
2) robotnicy przy naprawie skomplikowanych mechanizmów i stałej ich konserwacji,
3) ślusarz, mechanik z umiejętnością montowania i remontowania skomplikowanych mechanizmów.

VII Pracownicy o mistrzowskich kwalifikacjach zawodowych zdolni do samodzielnej i odpowiedzialnej pracy:

1) rzemieślnicy - mistrzowie:
   młynarze, maszyniści, silnikowi, mechanicy, elektromonterzy, palacze specjaliści, stolarze, ślusarze, kowale, murarze, tokarze, blacharze,

2) robotnicy wykwalifikowani, prowadzący pracę samodzielną, mający do dyspozycji personel z grupy V,

3) starszy elektromonter.

Pieczęć okrągła:

Związek Zrzeszeń
Prywatnego Przemysłu
Młynarskiego

Prezes
(—) *Jerzy Wolski*

(—) *Henryk Tokarski*
V-Dyrektor Związku Zrzeszeń P.P.M.
(—) *Adam Zieliński*

Pieczęć okrągła:
Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż.
w Polsce

Przewodniczący
(—) *J. Lisowski*

V-Przewodniczący
(—) *Berber M.*

ZAŁĄCZNIK nr. 3

do układu zbiorowego pracy
branży młynarskiej.

TABELA

norm odzieży roboczej dla pracowników branży młynarskiej.

L.p.	Rodzaj zatrudnienia	rodzaj odzieży	norma i ilość	czasokres używalności
1.	Młynarz	kombinezon	1	1 rok
2.	Czyściciel zboża	„	1	1 rok
3.	Pakowanie mąki	ubranie-bluza i spodnie robocze	1	1 rok
4.	Transport	ubranie robocze	1	1 rok
5.	Sprzątaczki	fartuch baweln.	1	1 rok
6.	Stolarze	kombinezon	1	1 rok
7.	Ślusarze	bluza i spodnie robocze	1	1 rok

Pracodawca obowiązany jest zaopatrzyć ponadto załogę zakładu pracy w jedno okrycie ciepłe, zabezpieczające zdrowie pracownika przed nagłymi zmianami temperatury (wychodzenie do obiektów, położonych poza stałym miejscem pracy).

Pieczęć okrągła:

Związek Zrzeszeń
Prywatnego Przemysłu
Młynarskiego

Prezes
(—) *Jerzy Wolski*

Czł. Zarządu Związku
(—) *Henryk Tokarski*
V-Dyrektor Związku Zrzeszeń P.P.M.
(—) *Adam Zieliński*

Pieczęć okrągła:

Zarząd Główny
Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż.
w Polsce

Przewodniczący
(—) *J. Lisowski*
V-Przewodniczący
(—) *Berber M.*

ZAŁĄCZNIK nr. 4
do układu zbiorowego pracy
branży młynarskiej

WYKAZ

prac zaliczonych do szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia.

1. Palacze w siłowniach przy obsłudze urządzeń na gaz ssany lub w kotłowniach o narzucie ręcznym.
2. Zatrudnieni przy pakowaniu i ładowaniu otrąb, o ile praca nie jest zmechanizowana.
3. Zatrudnieni przy szuflowaniu, ładowaniu i rozładowywaniu zboża luzem.
4. Zatrudnieni w magazynach zbożowych przy oczyszczaniu zboża oraz zatrudnieni przy przenośnikach i w mły-

nach przy wszelkich pracach w żubrowniach, gdzie istnieją warunki szkodliwe dla zdrowia.

5. Zatrudnieni w powielarniach przy braku skutecznie działających urządzeń wentylacyjnych.

Wszyscy pracownicy wyszczególnieni w punkcie 1, 2, 3 i 4 otrzymują dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia w wysokości zł 7.— za godzinę, a pracownicy wymienieni w punkcie 5 otrzymują zł 4.— za godzinę.

Pieczęć okrągła:

Związek Zrzeszeń
Prywatnego Przemysłu
Młynarskiego

Prezes
(—) *Jerzy Wolski*

Czł. Zarządu Związku
(—) *Henryk Tokarski*

V-Dyrektor Związku Zrzeszeń P.P.M.
(—) *Adam Zieliński*

Pieczęć okrągła:
Zarząd Główny
Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż.
w Polsce

Przewodniczący
(—) *J. Lisowski*
V-Przewodniczący
(—) *Berber M.*

ZAŁĄCZNIK nr. 5

do układu zbiorowego pracy
branży młynarskiej.

Tabela płac pracowników umysłowych.

Gr.	Uposaż. zasadn.	Dodatek funcyjny	Dodatek operatywny	Razem	Dodatki lokalne	
					stołeczny	morski
I	28.000	6.000	12.500	46.500	1.900	1.600
II	25.000	4.000	11.200.	40.200	1.700	1.400
III	23.000	3.000	10.300	36.300	1.600	1.300
IV	21.000	3.000	9.400	33.400	1.400	1.200
V	19.000	3.000	6.800	28.800	1.300	1.100
VI	17.000	2.000	5.800	24.800	1.200	1.000
VII	15.000	2.000	—	17.000	1.000	900
VIII	13.000	—	—	13.000	900	800
IX	11.500	—	—	11.500	800	700
X	10.000	—	—	10.000	700	600
XI	9.200	—	—	9.200	600	500
XII	8.500	—	—	8.500	500	400

Dodatek funkcyjny otrzymują pracownicy zaszeregowani od I-ej do VII grupy włącznie którzy:

a) pełnią stale funkcje kierownicze wobec zespołu pracowników i ponoszą jednostkową odpowiedzialność za całość pracy zespołowej,

b) wykonują więcej niż jedną czynność wymienioną w tabeli zaszeregowań.

Związek Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Młynarskiego

Prezes
(—) *Jerzy Wolski*

Czł. Zarządu Związku
(—) *Henryk Tokarski*

V-Dyrektor Związku Zrzeszeń P.P.M.
(—) *Adam Zieliński*

Pieczęć okrągła:
Zarząd Główny
Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż.
w Polsce

Przewodniczący
(—) *J. Lisowski*

V-Przewodniczący
(—) *Berber M.*

ZAŁĄCZNIK nr. 6

do układu zbiorowego pracy branży młynarskiej.

Tabela zaszeregowania pracowników umysłowych.

		Grupa
1.	Dyrektor	1 — 3
2.	Kierownik (techniczny, administrac. — handl., produkcji)	3 — 4
3.	Starszy majster	4 — 6
4.	Majster	5 — 7
5.	Kierownik referatu	5 — 7
6.	Magazynier	6 — 8
7.	Referent	7 — 9
8.	Sekretarka	7 — 9
9.	Stenotypistka wykwalifikowana	7 — 9
10.	Maszynistka	8 — 10
11.	Pomoc biurowa	11
12.	Praktykant biurowy	12

ZAŁĄCZNIK nr 7.
do układu zbiorowego pracy
branży młynarskiej

Tabela płac pracowników działów finansowo-księgowych.

Gr.	Uposaż. zasadn.	Dodatek funkcyjny	Dodatek operat. 35% 30%	Razem	Dodatki lokalne stołeczny	Dodatki lokalne morski
I	23.000	4.000	35% 8.000	35.000	1.600	1.300
II	21.000	3.000	7.000	31.000	1.400	1.200
III	19.000	3.000	6.500	28.500	1.300	1.100
IV	17.000	2.000	30% 5.000	24.000	1.200	1.000
V	15.000	2.000	4.500	21.500	1.000	900
VI	13.000	2.000	3.900	18.900	900	800
VII	11.500	—	—	11.500	800	700
VIII	10.500	—	—	10.500	700	600

Tabela zaszeregowania pracowników działów finansowo-księgowych.

Główny księgowy	1 — 2
Starszy księgowy	2 — 4
Księgowy kasjer	4 — 6
Kontyści, pomoc buchalteryjna	7 — 8

Pieczęć okrągła:

Związek Zrzeszeń
Prywatnego Przemysłu
Młynarskiego

Prezes
(—) *Jerzy Wolski*

Czł. Zarządu Związku
(—) *Henryk Tokarski*

V-Dyrektor Związku Zrzeszeń P.P.M.
(—) *Adam Zieliński*

Pieczęć okrągła:
Zarząd Główny
Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż.
w Polsce

Przewodniczący
(—) *J. Lisowski*

V-Przewodniczący
(—) *Berber M.*

TŁOCZONO Z POLECENIA MINISTRA PRACY I OPIEKI SPOŁ.

ZAMÓWIENIA I WPŁATY NALEŻY KIEROWAĆ POD ADRESEM: MINISTERSTWO PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ, WARSZAWA, PLAC DĄBROWSKIEGO 1.

Cena niniejszego numeru 70 zł

Druk PWZG Warszawa, Tamka 3. 4200 Zam. 3071 B-82644